

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan harus selalu berinovasi sejalan dengan berkembangnya wawasan serta teknologi. Sekiranya sumber daya manusia dianggap sebagai hal yang sangat penting, maka sebagian tindakan yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin adalah melakukan investasi terhadap sumber daya manusia tersebut. Menurut Prasadja (2018:15), manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja milik individu secara efisien dan efektif, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal demi tercapainya tujuan bersama perusahaan.

Sementara itu, Kaehler & Grundei (2019:1-29) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang berlangsung terus menerus, dirancang untuk memberikan organisasi serta kelompok-kelompok tersebut dengan tenaga kerja yang tepat, sehingga mereka dapat ditempatkan di posisi dan tempat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang

berkelanjutan, dirancang untuk menyediakan tenaga kerja yang tepat dan efisien, maka bisa dimanfaatkan dengan optimal demi kepentingan perusahaan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu:

### a. Perencanaan

Perencanaan bertujuan untuk memperkirakan berapa kuantitas dan klasifikasi golongan pekerja yang diinginkan agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dengan efektif, sehingga sasaran perusahaan bisa tercapai.

### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengatur karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan cara membagi tugas, menetapkan hubungan kerja, memberi wewenang, menggabungkan fungsi-fungsi kerja, serta menjamin koordinasi yang terlihat dalam struktur organisasi.

### c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan arahan atau perintah kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dan efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, pengadaan merupakan serangkaian proses yang mencakup rekrutmen, pemilihan, penempatan, orientasi, dan

pengenalan kerja, dengan tujuan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah proses mengatur karyawan agar mematuhi aturan organisasi dan menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengendalian karyawan mencakup aspek kehadiran, disiplin, kerjasama dalam bekerja, serta menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap nyaman dan produktif.

e. Pengembangan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan mereka.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah wujud penghargaan yang dipersembahkan perusahaan kepada staff, berupa uang atau barang, sebagai penghargaan atas peran dan kontribusi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian bertujuan menggabungkan kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan agar terbentuk kolaborasi yang sejalan dan saling memberi manfaat.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Prof. Adjunct (2020) terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Tujuan Organisasi

Tujuan ini bertujuan guna menekankan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendukung kemajuan perusahaan. Kendatipun divisi SDM secara resmi ada untuk membantu para manajer, tanggung jawab utama dalam mengatur performa karyawan tetap berada di tangan para manajer.

b. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional bertujuan agar performa departemen tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi. Karyawan dianggap tidak memiliki nilai apabila tidak memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan.

c. Tujuan Sosial

Kegagalan sebuah organisasi dalam memanfaatkan sumber dayanya untuk kesejahteraan masyarakat dapat menciptakan berbagai hambatan. Organisasi memiliki kewajiban sosial dan etis untuk memenuhi kebutuhan serta menghadapi tantangan masyarakat, sekaligus mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul akibat tuntutan tersebut.

d. Tujuan Personal

Tujuan pribadi ini bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka sendiri, setidaknya tujuan yang dapat meningkatkan performa mereka terhadap organisasi. Tujuan pribadi

karyawan juga perlu dipertimbangkan agar dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi.

## **2.1.2 Kepemimpinan**

### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin pada dasarnya adalah seseorang yang berwenang menetapkan dan melaksanakan kebijakan dalam lingkungan atau organisasi yang dipimpinnya. Kekuasaan ini digunakan untuk memengaruhi orang lain atau bawahan supaya mereka mampu menjalankan tugas yang telah ditugaskan.

Kawiana (2020:272) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengaruh, pemandu arah, pemberian petunjuk, pemberian motivasi, serta penginspirasi kepada orang lain atau kelompok, sehingga mereka dapat melakukan tindakan atau mencapai perubahan yang lebih baik demi mencapai tujuan bersama.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:86), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi tindakan kelompok atau individu agar dapat mencapai hasil dan tujuan bersama. Sementara itu, Wijono (2018:3) mengungkapkan seandainya kepemimpinan ialah tahapan menginspirasi pihak lain atau pengikutnya supaya berniat bekerja dengan harapan yang telah ditentukan.

Berlandaskan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan, memimpin, dan memengaruhi perasaan atau

perilaku karyawan agar tujuan yang sudah diberikan bisa tergapai. Setiap pemimpin harus siap menyumbangkan arahan yang konkrit untuk semua bawahan agar terhindar dari kesalahpahaman yang bisa menghambat pencapaian target perusahaan. Selain itu, pemimpin juga perlu membangun hubungan pribadi yang baik dengan yang dipimpinnya, sehingga dapat menciptakan rasa saling hormat, saling percaya, dan serta bekerja sama untuk meraih tujuan bersama.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Afandi (2018:115-116) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

### **a. Kematangan Emosional**

Dapat mempertahankan ketenangan dan stabilitas emosi ketika menghadapi banyak konflik, serta tak tergesa-gesa ketika mengambil keputusan agar tak mudah dipengaruhi oleh informasi yang belum terlihat faktanya.

### **b. Komunikatif**

Berkomunikasi dengan jelas dan mudah dipahami agar penerima informasi merasa puas dan tertarik untuk menjalankan perintah dari atasan.

### **c. Memberi Keputusan**

Pemimpin harus berani membuat keputusan terkait masalah yang sedang dihadapi dan keputusan tersebut harus segera diambil oleh pemimpin.

d. Mengawasi

Pemimpin juga mengawasi atau turun langsung ke lokasi kerja karyawan untuk melihat dan menanyakan tentang pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan.

e. Evaluasi

Mengevaluasi hasil kerja karyawan tersebut bisa menjadi dasar untuk menentukan masa depan karier mereka, yang dilihat dari tingkat performa yang telah mereka berikan.

f. Disiplin

Pemimpin yang patuh pada aturan yang dibuat perusahaan akan menjadi teladan bagi bawahan, karena seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap bawahan dan lingkungan kerjanya.

g. Motivasi

Pemberian dorongan dan semangat kerja oleh atasan membantu mencapai hasil kerja yang terbaik dari karyawan.

h. Visi dan Misi

Visi dan misi adalah pedoman yang menjelaskan tujuan yang ingin dicapai di masa depan serta cara-cara yang akan dilakukan untuk merealisasikan impian tersebut.

i. Profesional

Seseorang yang terampil dalam bidang usaha yang dijalankannya agar hasil kerjanya sesuai dengan harapan perusahaan.

j. Pendidikan

Jenjang yang mendidik dan mendukung kemampuan serta keterampilan pemimpin dalam melakukan tugasnya di perusahaan tempat yang dipimpin.

k. Pengalaman Kerja

Pernah menduduki dan melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sebelumnya.

l. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin layak dipercaya atas setiap tindakan dan keputusan yang diambil selama masa kepemimpinannya dalam organisasi atau perusahaan.

m. Kewibawaan

Mendapatkan rasa hormat, perhatian, ketaatan, serta perlindungan sehingga didukung oleh para bawahan.

### **3. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Afandi (2018:117) yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Kepemimpinan

Kumpulan sifat dan keahlian yang diperlukan guna menjadi pemimpin yang efisien dan berpengaruh.

Indikator untuk mengukur karakteristik kepemimpinan yaitu:

1. Kematangan spiritual
2. Memberikan contoh yang baik
3. Bisa mengatasi persoalan dengan efektif
4. Menjunjung tinggi integritas
5. Terampil dalam membangun komunikasi yang baik

b. Kepemimpinan Efektif

Merupakan proses yang bersifat dinamis karena terjadi dalam lingkungan organisasi, yang berfungsi sebagai sistem kerja sama antarindividu untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator untuk mengukur dimensi kepemimpinan efektif yaitu:

1. Termotivasi secara kuat untuk menjadi pemimpin
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Mempunyai banyak rekan atau mitra dalam berbagai bidang
5. Mampu membuat keputusan secara cepat

### 2.1.3 Pelatihan

#### 1. Pengertian Pelatihan

Veithzal (2019:226) Pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk membentuk perubahan perilaku pegawai guna menunjang pencapaian sasaran organisasi, dengan fokus pada peningkatan keahlian dan kemampuan agar performa kerja kian baik. Menurut Maryadi (2019:119-134) Pelatihan kerja merupakan wadah bagi karyawan untuk mempelajari sikap, keahlian, dan keterampilan yang relevan dengan tugas pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Supardi & Yusman (2021:2774) Pelatihan adalah cara dan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang sebelumnya masih kurang, mengurangi kesalahan manusia yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan pendidikan, serta rendahnya rasa percaya diri para pekerja.

Dari berbagai pandangan ahli yang telah dijelaskan, pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses pengembangan kompetensi guna mendukung peningkatan performa staff. Pelatihan menjadi begitu krusial untuk banyak perusahaan guna menjamin bahwa sumber daya yang dimiliki kompeten, sehingga perusahaan mampu mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan. Seirama dengan yang disampaikan Githinji dalam Silitonga, Andreas (2023) bahwa pelatihan dapat mempengaruhi performa karyawan yang terdorong untuk mengubah proses kerjanya menjadi lebih inovatif sehingga meningkatkan performa secara keseluruhan.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut Rivai (2019:173) yaitu:

### a. Instruktur

Instruktur merupakan individu yang diberikan tanggung jawab, wewenang, hak, dan tugas secara menyeluruh untuk menjalankan program pelatihan.

### b. Peserta

Dalam sebuah pelatihan, sering kali peserta yang hadir memiliki alasan atau tujuan yang berbeda-beda. Ada yang hadir hanya untuk mencari kesibukan, sementara ada juga yang hadir karena memang membutuhkan materi atau peningkatan kemampuan yang diberikan dalam pelatihan tersebut.

### c. Materi

Materi merupakan pedoman bagi sistem pembelajaran, pemilihan sumber pelatihan, sistem evaluasi dan bertujuan memberikan pengetahuan bagi peserta untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar performa yang dihasilkan sesuai dengan kemauan organisasi atau perusahaan.

### d. Metode

Metode pelatihan dapat mendukung keberhasilan pelatihan SDM secara optimal jika selaras dengan materi yang diberikan dan kapasitas peserta pelatihan.

e. Tujuan pelatihan

Dalam pelatihan, diperlukan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya, terutama yang mencakup perencanaan aksi, penetapan sasaran, dan harapan terhadap hasil yang ingin dicapai.

### 3. Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja

Dimensi dan indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2018:44) diantaranya adalah:

a. Tujuan dan sasaran pelatihan

Tujuan dari pelatihan yaitu agar kemampuan yang dimiliki oleh pekerja meningkat dan sesuai dengan pekerjaan yang akan dia lakukan, pelatihan diadakan agar performa karyawan meningkat. Perusahaan menyediakan pelatihan diperuntukkan bagi seluruh karyawan dengan tujuan meningkatkan performa karyawan.

Indikatornya meliputi:

- 1) Sarana pelatihan
- 2) Tujuan pelatihan
- 3) Kebutuhan karyawan

b. Pelatih

Kemampuan penyampaian oleh pelatih kepada peserta pelatihan. Orang yang memimpin jalannya pelatihan terhadap karyawan yang datang ketempat pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan agar hasil performanya meningkat.

Indikatornya meliputi:

- 1) Menguasai Materi
- 2) Pendidikan

c. Materi pelatihan

Materi yang disampaikan dalam pelatihan sepadan pada kebutuhan pekerja dan harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang harus dikerjakan. Materi pelatihan juga harus mudah dipahami oleh karyawan agar setelah mengikuti pelatihan karyawan dapat bekerja secara efisien agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Indikatornya untuk mengukur materi pelatihan meliputi:

- 1) Sesuai dengan tema pelatihan
- 2) Mudah dipahami
- 3) Penetapan sasaran

d. Metode pelatihan

Metode pelatihan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan ditekuni atau diduduki serta harus difasilitasi agar mendapatkan hasil yang maksimal dan performanya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Indikatornya meliputi:

- 1) Metode pelatihan terstruktur
- 2) Fasilitas pelatihan yang memadai

e. Peserta pelatihan

Anggota yang mengikuti agenda pendidikan dan pembinaan bertujuan guna meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya.

Indikator peserta pelatihan dapat diukur dengan:

- 1) Semangat mengikuti pelatihan
- 2) Seleksi

## **2.1.4 Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Rivai (2019:837) Motivasi kerja menggambarkan perilaku dan reputasi personal yang mendorong individu untuk menggapai impiannya. Menurut Hasim (2019:21), motivasi kerja merupakan hal yang mendorong perilaku seseorang berdasarkan hasratnya, yang akhirnya dapat memengaruhi hasil kerja, baik meningkatkan maupun menurunkan performa.

Sedangkan menurut Robbins (2018:98) Motivasi kerja adalah bentuk persiapan seseorang untuk memberikan usaha terbaiknya dalam menggapai sasaran perusahaan, yang didorong dengan kecakapan usaha tersebut untuk menunaikan kepentingan pribadi. Jadi, motivasi kerja ialah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak demi memenuhi keinginan dan kebutuhan pribadinya.

### **2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2020:104) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Tingkat kecerdasan (IQ)

IQ adalah kemampuan bawaan yang dimiliki setiap orang untuk menuntaskan instruksi yang diamanahkan oleh perusahaan, dan kemampuan ini akan memengaruhi hasil kerja yang dihasilkan.

b. Kepribadian

Kepribadian adalah kemampuan seseorang untuk menggabungkan fungsi fisik yang membentuk identitasnya dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

### **3. Dimensi dan Indikator Motivasi**

Menurut Afandi (2018:29), dimensi serta indikator motivasi kerja bisa dibagi menjadi lima dimensi, yaitu:

a. Balas Jasa

Karyawan berhak memperoleh kompensasi atas peran yang staff distribusikan kepada perusahaan, mungkin dengan uang, barang, maupun layanan, termasuk di antaranya penghargaan, bonus, atau promosi jabatan.

Indikator untuk mengukur balas jasa yaitu:

1. Pemberian hadiah
2. Promosi jabatan

b. Kondisi Kerja

Kondisi lingkungan kerja di sebuah organisasi merupakan situasi tempat kerja yang dialami oleh para karyawan. Lingkungan kerja yang baik ialah tempat kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan didukung untuk menjalankan pekerjaan mereka secara maksimal. Contohnya, lingkungan yang menyenangkan, nyaman, aman, serta bersih.

Indikator untuk mengukur kondisi kerja yaitu:

1. Keamanan
2. Suasana Kerja

c. Fasilitas Kerja

Segala hal dalam organisasi yang bisa diakses dan dinikmati oleh karyawan, termasuk peristiwa yang berkaitan langsung pada tugas mereka atau yang mendukung berjalannya tugas, seperti ketersediaan fasilitas dan infrastruktur.

Indikator untuk mengukur fasilitas kerja yaitu:

1. Sesuai dengan kebutuhan
2. Mempercepat proses kerja

d. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019) Prestasi kerja adalah hasil dari tugas-tugas yang telah diselesaikan sesuai kemampuan, latar belakang, kesungguhan dan ketersediaan waktu.

Prestasi kerja fokus terhadap hasil akhir dan pencapaian dan cenderung lebih stabil dengan pencapaian target.

Indikator untuk mengukur prestasi kerja yaitu:

1. Kreativitas

- e. Pengakuan dari Atasan

Pernyataan dari atasan mengenai apakah karyawan telah menjalankan motivasi yang disampaikan atau tidak, misalnya apresiasi atas kesuksesan staff atau evaluasi mengenai prestasi tugas mereka.

Indikator untuk mengukur pengakuan dari atasan yaitu:

1. Pujian

2. Penilaian kerja

## **2.1.5 Performa**

### **1. Pengertian Performa**

Nurhasanah (2019:133) menyebutkan bahwa performa karyawan adalah buah perbuatan yang ditunjukkan saat menuntaskan tanggung jawab yang diamanahkan dalam titik waktu lain. Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021:841), performa mencerminkan hasil kerja dari individu atau kelompok dalam organisasi, yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang ditentukan perusahaan untuk mewujudkan tujuan bersama.

Selanjutnya menurut Akhmad Fauzi (2020:1-6), Performa adalah perbuatan atau realisasi tanggungan yang dilakukan staff dalam jangka

titik waktu lain dan bisa diuji. Secara kesimpulannya, performa karyawan mencerminkan hasil kerja yang diukur dari segi jumlah dan bobot yang didapatkan saat menjalankan pekerjaan konkrit dengan tugas yang diamanahkan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Performa**

Faktor performa karyawan memiliki fungsi krusial dalam memutuskan berhasilnya perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas performa manusianya. Performa ini secara umum dipandang sebagai sikap mental yang selalu berusaha untuk mengalami peningkatan setiap harinya. Maka dari itu, dibutuhkan pemenuhan berbagai faktor agar performa pegawai dapat terus berkembang.

Menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi performa adalah :

### **a. Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan keterampilan dan kompetensi karyawan ketika menuntaskan tanggung jawab tugas secara efektif.

### **b. Pengetahuan**

Individu yang memiliki pengetahuan yang dalam mengenai pekerjaannya biasanya mampu menghasilkan performa yang terbaik.

### **c. Rancangan Kerja**

Adalah rencana pekerjaan yang dirancang agar memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

d. Kepribadian

Mengacu pada sifat maupun karakteristik pribadi setiap pegawai yang bertentangan antarindividu.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan atau desakan batin staff ketika ingin menyelesaikan suatu pekerjaannya.

f. Budaya Organisasi

Menunjukkan nilai-nilai, aturan yang tidak tertulis, serta kebiasaan yang berkembang dan diterapkan pada perusahaan.

g. Kepemimpinan

Menunjukkan cara pimpinan dalam mengelola, memimpin, serta mengarahkan bawahan untuk menyelesaikan instruksi dan tanggungan yang diamanahkan.

h. Gaya Kepemimpinan

Pendekatan atau metode pimpinan ketika memperlakukan serta mengarahkan staffnya.

i. Kepuasan Kerja

Perasaan suka cita yang didapatkan staff terkait dengan tugasnya, baik sebelum maupun setelah melakukan pekerjaan tersebut.

j. Lingkungan Kerja

Menggambarkan kondisi fisik dan nonfisik di lingkungan kerja tempat seseorang menjalankan tugasnya.

k. Loyalitas

Sikap setia seorang pegawai terhadap perusahaan, ditunjukkan dengan keinginannya untuk terus bekerja dan membela organisasi tersebut.

l. Komitmen

Menunjukkan sikap patuh karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan dalam menjalankan tugasnya.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk tugasnya.

### 3. Dimensi dan Indikator Performa

Afandi (2018:89) menyatakan bahwa dimensi performa sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Hasil yang dapat diukur secara akurat menggambarkan seberapa efektif dan efisien sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini dapat diuji dengan tiga indikator yaitu:

1. Keteraturan
2. Keakuratan
3. Buah Karya

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menggambarkan seberapa banyak waktu yang dicurahkan dalam sehari dan seberapa cepat karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator untuk mengukur dimensi kuantitas kerja yaitu:

1. Kecepatan
2. Kemampuan

c. Efisiensi Kerja

Sebagian langkah meminimalisir pemborosan yang berdampak langsung terhadap pengendalian produksi.

Indikator untuk mengukur dimensi efisiensi kerja yaitu:

1. Tujuan pekerjaan
2. Perencanaan

d. Disiplin Kerja

Perilaku yang menunjukkan sikap hormat, menghargai, serta menjunjung tinggi regulasi yang diterapkan, verbal maupun non verbal.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat kehadiran
2. Tingkat kehati-hatian atau kewaspadaan
3. Kepatuhan terhadap standar kerja
4. Etika dalam bekerja

e. Inisiatif

Dorongan yang muncul dari diri sendiri pada setiap staff perusahaan untuk menyelesaikan tugas serta mengatasi kesulitan di tempat kerja terlepas harus menanti instruksi atasan. Inisiatif ini dapat diukur melalui satu indikator, yaitu:

1. Kemampuan menyelesaikan masalah secara mandiri tanpa menunggu perintah dari atasan.

## **2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)**

Penulis terlebih dahulu mencari berbagai sumber informasi, baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan judul yang sama seperti judul penelitian yang ditulis. Tujuannya adalah agar penulis dapat memahami serta membandingkan hasil yang telah diperoleh dari sumber tersebut, sehingga bisa digunakan sebagai acuan dan dasar teoritis dalam menyusun penelitian ini.

Penelitian yang dipilih adalah:

**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian</b>	<b>Variabel yang Diteliti dan Dimensinya</b>	<b>Metode dan Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Nagoya Batam. Dimensi, Volume.9 No.3 :505-515, November 2020 ISSN: 2085-9996	<b>Kepemimpinan :</b> 1. Karakteristik kepemimpinan 2. Kepemimpinan efektif  <b>Motivasi :</b> 1. Kebutuhan memperluas pergaulan 2. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan  <b>Kinerja :</b> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Analisis :</b> Analisis Regresi linear berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan		
2.	Agustin Basriani/2023/ Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap x` Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau  Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business) Volume 4, Nomor 1, Maret 2023. E-ISSN : 2723-0120	<b>Pelatihan :</b> 1. Tujuan dan sasaran pelatihan. 2. Pelatih 3. Materi pelatihan 4. Metode pelatihan 5. Peserta  <b>Motivasi :</b> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri  <b>Kinerja :</b> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efisiensi dalam mengerjakan tugas	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Analisis :</b> Analisis Regresi linear berganda	Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
3.	Muhadi Badriyal Ahzani, et.al/2023/ Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja	<b>Kepemimpinan :</b> 1. Kemampuan SDM 2. Proaktif 3. Ketegasan	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Analisis :</b>	Kepemimpinan dan Pelatihan kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Terhadap Kinerja Karyawan Pt Global Litigation Nusantara</p> <p>Unram Management Review Vol.3, No 1, 1 Maret 2023 E-ISSN : 28094263</p>	<p>4. Inovatif dan Komunikatif</p> <p><b>Pelatihan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode</li> <li>2. Peserta</li> <li>3. Tujuan</li> <li>4. Instruktur</li> </ol> <p><b>Kinerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Responsilitas</li> <li>4. Akuntabilitas</li> </ol>	<p>Analisis Regresi linear berganda</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Litigation Nusantara</p>
4.	<p>Yos Soejarminto, et.al/2023/ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang</p> <p>Jurnal Ikraith-Ekonomika Vol.6 No.1, Maret 2023 E-ISSN : 2654-4946</p>	<p><b>Motivasi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi</li> <li>2. Prestasi Kerja</li> <li>3. Penghargaan</li> <li>4. Pengakuan</li> </ol> <p><b>Kinerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Jangka waktu</li> <li>4. Hubungan antar karyawan</li> </ol>	<p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Analisis :</b> Analisis Regresi linear berganda</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p>
5.	<p>Inez Khansa Nafila, et.al/2023/ Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas</p>	<p><b>Pelatihan Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Peserta Pelatihan</li> <li>3. Metode</li> <li>4. Tujuan Pelatihan</li> </ol> <p><b>Motivasi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dimensi Dorongan Internal</li> <li>2. Dimensi Dorongan Eksternal</li> </ol>	<p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Analisis :</b> Analisis Regresi linear berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel pelatihan kerja, motivasi</p>

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Pamulang Di Masa Pandemi Covid-19</p> <p>Jurnal Of Young Entrepreneurs Vol.2, No. 1, Januari 2023, pages 192 E-ISSN : 2964-8521</p>	<p><b>Kinerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> </ol>		terhadap Kinerja.
6.	<p>Acep Angga, et.al/2023/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kerupuk Edun Muhammad Cucu</p> <p>JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 9 (4) Agustus Tahun 2023</p>	<p><b>Kepemimpinan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integritas</li> <li>2. Kemampuan Beradaptasi</li> <li>3. Kecakapan Teknis</li> <li>4. Kepemimpinan Interpersonal</li> </ol> <p><b>Motivasi Kerja:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afektif</li> <li>2. Kognitif</li> <li>3. Konatif</li> <li>4. Sosial</li> </ol> <p><b>Pelatihan Kerja:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruksional</li> <li>2. Psikologis</li> <li>3. Sosial</li> </ol>	<p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Analisis :</b> Analisis Regresi linear berganda</p>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
7.	<p>Marjaya, I. &amp; Pasaribu, F./2019/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Jurnal Imiah Magister</p>	<p><b>Kepemimpinan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerendahan Hati</li> <li>2. Kejujuran, Keadilan, dan Dapat Dipercaya</li> <li>3. Berkomitmen</li> <li>4. Kesabaran</li> <li>5. Transparan</li> </ol> <p><b>Motivasi:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> </ol>	<p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Analisis :</b> Analisis Regresi linear berganda</p>	Terdapat pengaruh negatif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan

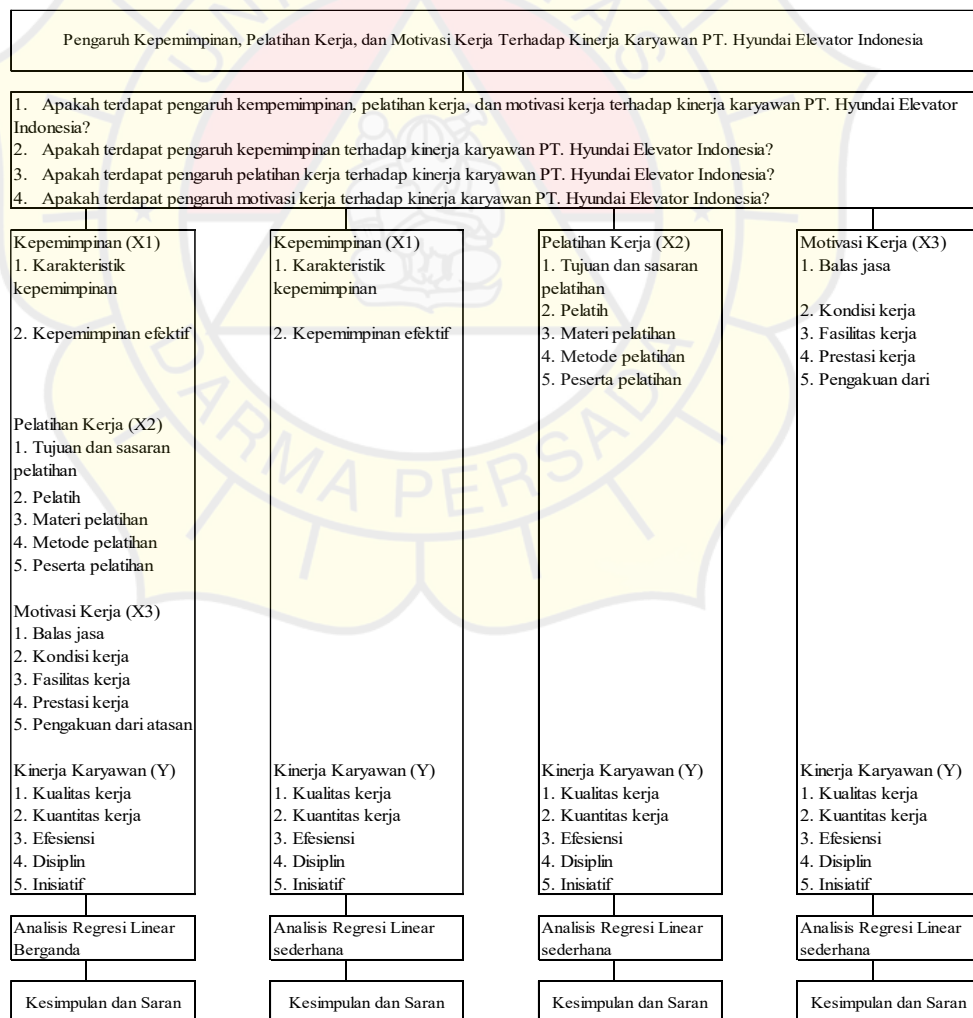
No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Manajemen: Maneggio Vol. 2, No. 1, Maret 2019, 129-147 ISSN 2623-2634	2. Keamanan Pekerjaan 3. Kondisi Kerja 4. Status 5. Prosedur Perusahaan <b>Pelatihan:</b> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode		pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Orion Cyber Internet.  Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil : JWEM Vol 11, No 1, April 2022 ISSN 2622-6421	<b>Lingkungan Kerja</b> 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak yang Dibutuhkan <b>Budaya Organisasi</b> 1. Misi 2. Konsistensi 3. adaptabilitas <b>Kompensasi</b> 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas <b>Kinerja Karyawan</b> 1. Mutu 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kualitas kerja <b>Kepuasan Kerja</b> 1. Kondisi Kerja 2. Pekerjaan 3. Gaji	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Analisis :</b> Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, melalui variabel intervening kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
9.	<p>Toumahuw, N.Y./2022/The Influence of Work Motivation and Job Training on Job Satisfaction and Employee Performance</p> <p>Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, Vol. 4, No. 2, Desember 2022 e-ISSN: 2686-6331, p-SSN: 2686-6358</p>	<p><b>Motivasi Kerja:</b> 1. Gaji 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan</p> <p><b>Pelatihan Kerja:</b> 1. Materi 2. Pelatih 3. Peserta 4. Metode pelatihan</p>	<p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Analisis :</b> Analisis Regresi linear berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
10.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT.Panca Putra</p> <p>Balance , Vol. 1.No.2, Agustus 2022 E-ISSN : 2829-2138</p>	<p><b>Budaya Organisasi</b> 1. Komunikasi 2. Pelatihan dan Pengembangan 3. Imbalan</p> <p><b>Stres Kerja</b> 1. Beban Kerja 2. Kualitas Supervisi yang kurang bagus 3. Tekanan Kerja</p> <p><b>Kinerja</b> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kooperatif</p>	<p><b>Metode</b> Kuantitatif</p> <p><b>Analisis</b> Regresi Linear Berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi, stress kerja, kinerja karyawan</p>

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini disusun oleh penulis agar mempermudah dalam memahami pokok-pokok yang ingin disampaikan. Dalam penelitian ini, penulis mempelajari dampak dari wewenang, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap performa karyawan di PT Hyundai Elevator Indonesia. Berdasarkan penjelasan tersebut, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.4 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Performa Karyawan (Y) PT. Hyundai Elevator Indonesia

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) Pelatihan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Performa Karyawan (Y) PT. Hyundai Elevator Indonesia.

Ha : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Performa Karyawan (Y) karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Performa Karyawan (Y) PT. Hyundai Elevator Indonesia.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap performa karyawan (Y)

OHa : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap performa karyawan (Y)

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Performa Karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan kerja (X2) terhadap performa karyawan (Y)

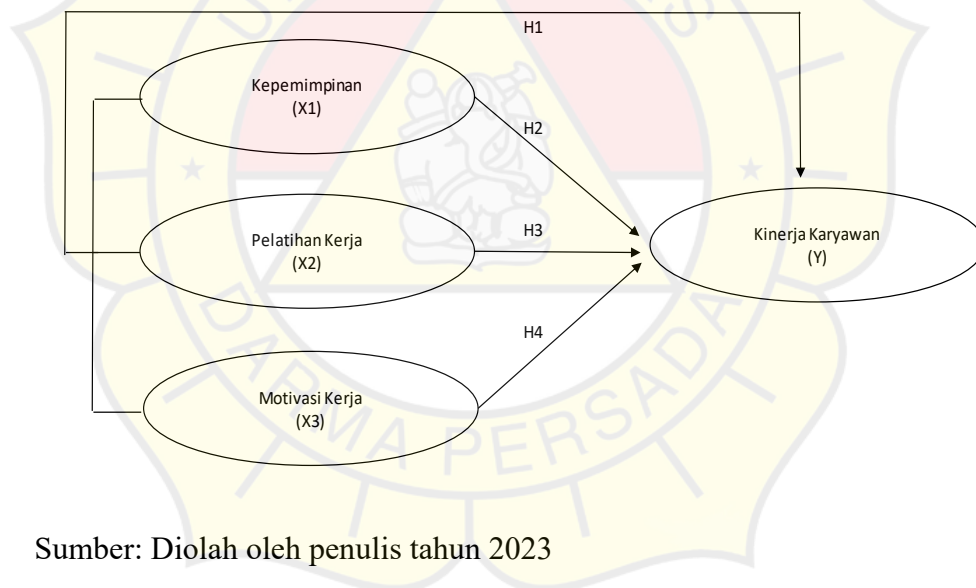
Ha : Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja (X2) terhadap performa karyawan (Y)

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Performa Karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi (X2) terhadap performa karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap performa karyawan (Y)

Dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan hubungan antaran variabel independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2023

**Gambar 2.2**  
**Paradigma Penelitian**

Gambar diatas menerangkan keterkaitan variabel yang terdapat tiga variabel independen yakni Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) serta satu variabel dependen yakni Performa Karyawan (Y), dimana Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi (X<sub>3</sub>)

mempengaruhi Performa Kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi :  $Y=a + bx$ . Berikutnya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Performa Karyawan (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y= a +b_1 X_1+ b_2 X_2 + b_3 X_3+e$$

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

$X_1$  : Kepemimpinan

$X_2$  : Pelatihan Kerja

$X_3$  : Motivasi Kerja

$b_1, b_2, b_3$  :Koefisien Regresi

e : eror

